



PEDOMAN PERILAKU WFSGI

PRINSIP-PRINSIP PANDUAN

DISETUJUI OLEH MAJELIS UMUM WFSGI
2026

PENDAHULUAN

Federasi Dunia Industri Barang Olahraga (*World Federation of the Sporting Goods Industry*, WFSGI) didirikan pada tahun 1978 untuk mempromosikan aktivitas olahraga global, mendukung permainan yang adil, membakukan peralatan dan aturan, serta meningkatkan standar kualitas dan keselamatan di seluruh industri. Saat ini, WFSGI menyatukan keanggotaan global yang beragam, termasuk merek, produsen, peritel, dan federasi olahraga nasional dan regional (“anggota”).

Cita-cita WFSGI adalah cita-cita olahraga — keadilan, integritas, saling menghormati, dan perilaku beretika. Kami percaya bahwa olahraga tidak hanya menginspirasi di lapangan, tetapi juga melalui cara olahraga dihidupkan, mulai dari desain dan pengadaan hingga produksi dan penjualan.

Pedoman Perilaku ini (“Pedoman”) mencerminkan nilai dan tanggung jawab bersama anggota WFSGI dalam mempromosikan praktik bisnis yang beretika, adil, dan berkelanjutan di seluruh industri perlengkapan olahraga global. Ini dibangun berdasarkan standar hak asasi manusia, tenaga kerja, dan lingkungan yang diakui secara internasional. Ini dimaksudkan untuk memandu anggota dan mitra rantai pasokan mereka dalam menegakkan praktik bisnis yang bertanggung jawab sehingga melindungi orang, planet, dan semangat olahraga.

Anggota WFSGI mengakui peran dan pengaruh mereka dalam membentuk rantai pasokan global. Tanggung jawab ini tidak hanya mencakup operasi mereka sendiri sebagai merek, produsen, peritel, dan pemberi kerja, tetapi juga mencakup keputusan mereka sebagai pelanggan pemasok dan penyedia layanan.

Untuk tujuan Pedoman ini, “pemberi kerja” mengacu pada anggota dan pemasok ketika mereka bertanggung jawab atas pekerja atau kondisi kerja.

Prinsip-prinsip Pedoman Perilaku WFSGI didasarkan pada:

- Konvensi terkait dari Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labour Organization*, ILO),
- Deklarasi Prinsip Tripartit mengenai Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial,
- Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia,
- Prinsip Panduan PBB (*UN Guiding Principle*, UNGP) tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia
- Pedoman OECD untuk Perusahaan Multinasional tentang Perilaku Bisnis yang Bertanggung Jawab dan
- Standar kesehatan dan keselamatan kerja yang diterima secara internasional.

Sejalan dengan Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia serta Pedoman OECD, anggota diharapkan menyematkan proses uji tuntas hak asasi manusia dan lingkungan berbasis risiko untuk menilai dan memprioritaskan risiko dan dampak, mengintegrasikan dan bertindak untuk mencegah atau menanggulangnya, menelusuri efektivitas, serta menyampaikan dan memungkinkan pemulihan apabila diperlukan.

Topik dalam Pedoman ini mencerminkan risiko umum dan menonjol yang diidentifikasi di seluruh rantai nilai barang olahraga melalui versi sebelumnya (1997, 2016) serta tolok ukur dan keterlibatan anggota. Anggota harus melakukan uji tuntas mereka sendiri untuk mengidentifikasi risiko mereka yang paling menonjol dan menerapkan ketentuan ini sebagaimana mestinya, tanpa menyimpang dari prinsip dalam Pedoman ini. Apabila terkait, anggota harus melibatkan pemangku kepentingan yang terdampak atau perwakilan mereka (seperti pekerja, serikat pekerja, perwakilan masyarakat, atau masyarakat sipil yang kredibel) untuk melakukan penilaian risiko dan langkah penanggulangan.

Pedoman ini menetapkan prinsip-prinsip tingkat tinggi yang dimaksudkan untuk membimbing anggota WFSGI dalam mempromosikan praktik bisnis bertanggung jawab dalam operasi dan rantai pasokan mereka sendiri. WFSGI bukan regulator dan tidak mengawasi, mengarahkan, mengaudit, atau mengendalikan aktivitas anggotanya atau pemasok mereka. Setiap anggota tetap bertanggung jawab sepenuhnya atas kepatuhan terhadap peraturan perundangan yang berlaku serta atas tindakan dan kelalaian karyawan, kontraktor, pemasok, dan mitra bisnisnya sendiri. Tidak ada ketentuan dalam Pedoman ini yang menciptakan kewajiban hukum **atau kontrak** yang harus dipenuhi oleh WFSGI kepada pihak ketiga, juga tidak menciptakan kemitraan, **hubungan kontrak**, keagenan, usaha bersama, maupun hubungan kerja antara WFSGI dan anggota.

WFSGI mengakui bahwa anggotanya beroperasi di lingkungan hukum, ekonomi, dan budaya yang berbeda. Perbedaan ini dihormati, tetapi harapan dalam Pedoman ini berlaku bagi anggota, pemasok, dan subkontraktor mereka yang terlibat dalam produksi barang olahraga.

Pedoman ini juga diterapkan ke seluruh organisasi yang berpartisipasi dalam program WFSGI yang berafiliasi, termasuk (namun tidak terbatas pada) penandatanganan Pledge, baik mereka anggota WFSGI maupun bukan. Partisipasi dalam program ini menyiratkan penerimaan penuh terhadap Pedoman ini.

I. KEPATUHAN HUKUM

Perusahaan anggota dan pemasoknya diharapkan beroperasi dengan kepatuhan penuh terhadap undang-undang, standar, aturan, dan peraturan lokal, nasional, dan internasional terkait yang berlaku untuk operasi bisnis mereka, termasuk namun tidak terbatas pada ketenagakerjaan, prinsip dan hak mendasar di tempat kerja, perlindungan lingkungan, kesehatan dan keselamatan, perilaku bisnis yang beretika, perlindungan konsumen, dan keamanan produk. Apabila timbul perbedaan atau konflik antara Pedoman ini dan undang-undang atau standar nasional atau internasional yang berlaku, anggota dan pemasok mereka diharapkan untuk menerapkan standar lebih tinggi sesuai dengan Pedoman UNGP dan OECD.

Anggota dan pemasoknya harus menjaga visibilitas yang sesuai, sejauh memungkinkan, terhadap subkontraktor yang terlibat dalam proses produksi dan mewajibkan subkontraktor untuk memenuhi standar kepatuhan yang sama sebagaimana ditetapkan dalam Pedoman ini.

1. Integritas Bisnis: Antikorupsi, Penyuapan & Etika

Anggota dan pemasok mereka harus menjalankan bisnis dengan integritas, transparansi, dan keadilan. Segala bentuk korupsi, penyuapan, pemerasan, atau penggelapan dilarang keras. Termasuk namun tidak terbatas pada menawarkan atau menerima barang berharga untuk memengaruhi keputusan atau mendapatkan keuntungan tidak pantas, penyalahgunaan sumber daya dan informasi rahasia perusahaan, pencucian uang, konflik kepentingan, dan praktik antipersaingan. Perusahaan harus memiliki kebijakan dan prosedur yang jelas untuk mencegah, mendeteksi, dan menanggapi perilaku tidak beretika.

2. Perlindungan Data & Keamanan Informasi

Anggota dan pemasok harus menerapkan langkah-langkah yang sesuai untuk melindungi data pribadi dan informasi rahasia. Termasuk kepatuhan terhadap undang-undang perlindungan data dan keamanan siber yang berlaku serta memastikan penanganan, penyimpanan, dan transmisi informasi sensitif yang aman.

II. KETENTUAN KERJA

Pemberi kerja harus menerapkan uji tuntas hak asasi manusia dan lingkungan berbasis risiko yang konsisten dengan Pedoman UNGP dan OECD, termasuk penilaian risiko, integrasi tindakan, penelusuran, komunikasi, dan memungkinkan akses terhadap pemulihan apabila perlu, dengan memperhatikan risiko yang menonjol dan kelompok rentan. Standar industri setempat harus berlaku apabila lebih tinggi dari persyaratan hukum setempat. Di negara-negara tempat persyaratan hukum tidak memenuhi standar yang diakui secara internasional, anggota disarankan untuk menerapkan kriteria berikut:

3. Sistem Manajemen

Pemberi kerja harus menetapkan dan memelihara sistem manajemen yang tepat untuk memastikan ketaatan terhadap prinsip-prinsip yang tercakup dalam Pedoman ini. Sistem ini harus termasuk namun tidak terbatas pada:

- Kebijakan dan prosedur yang jelas;
- Pelatihan rutin untuk personel terkait;
- Dokumentasi dan pencatatan;

Memelihara sistem yang memastikan akuntabilitas dan peningkatan berkelanjutan, termasuk mekanisme pelaporan internal dan tindakan perbaikan.

Anggota dan pemasok harus mempertimbangkan dampak praktik pembelian dan perencanaan produksi mereka terhadap kondisi kerja, termasuk upah, jam kerja, dan stabilitas ketenagakerjaan. Sistem ini harus mendukung uji tuntas hak asasi manusia dan lingkungan yang berkelanjutan.

4. Pekerja Anak

Tidak ada orang yang akan dipekerjakan secara langsung atau melalui mitra bisnis pada usia di bawah 15 tahun kecuali jika berdasarkan pengecualian yang diakui oleh ILO, atau di bawah usia untuk menyelesaikan pendidikan wajib. Pengecualian yang diizinkan secara hukum berdasarkan standar internasional tidak boleh mengganggu pendidikan wajib atau memaparkan anak pada risiko. Pemberi kerja harus menetapkan dan memelihara mekanisme verifikasi usia yang kuat dan tidak intrusif sebagai bagian dari proses rekrutmen, yang tidak akan merendahkan atau tidak menghormati pekerja dengan cara apa pun.

Apabila pekerjaan di bawah umur ditemukan, langkah remediasi harus memprioritaskan kepentingan terbaik anak dan selaras dengan praktik baik yang diakui (misalnya, keberlanjutan pendidikan dan dukungan penghasilan yang sesuai untuk keluarga), dengan perhatian khusus untuk melindungi pekerja di bawah usia 18 tahun selama transisi.

5. Perlindungan Pekerja Muda

Seluruh perlindungan hukum untuk karyawan di bawah 18 tahun harus ditegakkan dan tidak ada orang di bawah 18 tahun yang akan terlibat dalam pekerjaan atau kondisi berbahaya, atau pekerjaan malam, atau tugas yang dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral mereka, sebagaimana didefinisikan oleh ILO. Pemberi kerja dan mitra bisnis mereka harus memastikan bahwa pekerjaan tidak menyebabkan ketidakamanan atau kerentanan sosial atau ekonomi bagi karyawan di bawah usia 18 tahun. Pekerja muda harus menerima perjanjian kerja yang didokumentasikan dan diakui dalam bahasa yang mereka pahami menggunakan standar nasional atau internasional mana pun yang memberikan perlindungan terbesar.

Perhatian khusus dan pertimbangan harus diberikan pada jam kerja pekerja muda, sesuai dengan undang-undang dan pedoman internasional. Perhatian khusus juga akan diambil untuk mengidentifikasi langkah-langkah secara proaktif dalam kasus pemecatan dan pemindahan karyawan berusia di bawah 18 tahun untuk memastikan perlindungan karyawan muda ini.

6. Kerja Paksa atau Kerja Terikat dan Perdagangan Manusia

Perusahaan dan pemasoknya tidak boleh terlibat dalam segala bentuk kerja paksa, kerja terikat, kerja kontrak, atau kerja penjara, atau dalam bentuk paksaan atau perdagangan manusia lainnya.

Karyawan harus dilibatkan secara sukarela dan berhak memutuskan hubungan kerja mereka secara bebas, dengan pemberitahuan wajar, sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Pemberi kerja dan pemasok mereka akan menerapkan prinsip rekrutmen yang bertanggung jawab, dengan memastikan bahwa:

- Tidak ada karyawan yang membayar biaya untuk mendapatkan atau mempertahankan pekerjaan mereka. Seluruh ongkos rekrutmen dan biaya terkait harus ditanggung oleh pemberi kerja, bukan oleh pekerja.
- Pekerja memiliki dan mengendalikan dokumen pribadi mereka, termasuk paspor dan dokumen identitas.
- Pekerja menerima pengembalian biaya tepat waktu atas ongkos yang telah mereka bayarkan untuk mendapatkan atau mempertahankan pekerjaan mereka.
- Pekerja memiliki kebebasan bergerak penuh, baik selama maupun di luar jam kerja, hanya tunduk pada pembatasan wajar, proporsional, dan sah terkait keselamatan, keamanan, atau pengaturan tempat tinggal, dan tanpa paksaan atau hukuman.

- Syarat dan ketentuan ketenagakerjaan disampaikan secara jelas, dalam bahasa yang dipahami pekerja, sebelum keberangkatan dari negara atau wilayah asal mereka.
- Pekerjaan tidak boleh melibatkan penipuan, penahanan upah, intimidasi, ancaman, atau penyalahgunaan proses hukum atau imigrasi.

7. Non-Diskriminasi

Seluruh karyawan harus diperlakukan dengan martabat, keadilan, dan rasa hormat. Tidak akan ada diskriminasi dalam praktik ketenagakerjaan, termasuk: rekrutmen, kompensasi, akses ke pelatihan, promosi, disiplin, pemutusan hubungan kerja, atau pensiun, berdasarkan namun tidak terbatas pada: ras, warna kulit, etnis, kelompok sosial, kewarganegaraan, kasta, jenis kelamin, identitas atau ekspresi gender, usia, agama atau keyakinan, disabilitas, orientasi seksual, afiliasi atau pandangan politik, status pernikahan atau sebagai orang tua, tanggung jawab pengasuhan, kehamilan, kondisi kesehatan (termasuk status HIV), neurodiversitas, atau status lain yang dilindungi oleh hukum yang berlaku.

Pekerja migran asing atau domestik harus menerima perlakuan dan perlindungan yang sama seperti pekerja setempat dalam peran dan kondisi yang serupa.

8. Tindakan Pendisiplinan

Pemberi kerja akan melarang segala bentuk hukuman fisik, paksaan fisik atau mental, pelecehan verbal, kekerasan, penghinaan, atau perlakuan tidak manusiawi atau merendahkan lainnya, baik oleh manajemen maupun pekerja lainnya.

Seluruh tindakan pendisiplinan harus adil, sah, dan tidak diskriminatif, ditetapkan dengan jelas dan disampaikan kepada pekerja dalam bahasa yang mereka pahami, diterapkan secara konsisten, serta didokumentasikan sebagaimana mestinya. Karyawan harus memiliki hak untuk menanggapi atau mengajukan banding melalui mekanisme pengaduan yang dapat diakses, transparan, dan rahasia, serta dilakukan tanpa ancaman pembalasan karena mengajukan pengaduan.

Perusahaan harus memelihara sistem yang memastikan akuntabilitas, proses hukum yang semestinya, dan peningkatan berkelanjutan dalam melindungi hak dan martabat seluruh pekerja.

9. Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama

Perusahaan akan menghormati hak seluruh pekerja untuk secara bebas, baik bergabung maupun tidak bergabung, dengan organisasi dan asosiasi pilihan mereka serta melakukan perundingan bersama tanpa sanksi, pembalasan, atau campur tangan. Hak mereka untuk berunding secara kolektif akan diakui dan dihormati. Apabila hak-hak ini dibatasi oleh hukum, pemberi kerja tidak boleh menghalangi atau mengganggu upaya karyawan untuk membentuk bentuk organisasi dan dialog pekerja yang independen dan representatif sesuai dengan standar internasional.

Perusahaan harus mendorong perwakilan yang bermakna dan inklusif dari seluruh pekerja dan terlibat dengan perwakilan yang dipilih tanpa memandang jenis kelamin, peran, atau status pekerjaan mereka. Apabila pekerja diwakili oleh serikat pekerja atau perwakilan pekerja sah lainnya, pemberi kerja akan mengizinkan akses wajar ke tempat kerja untuk tujuan melaksanakan fungsi perwakilan, sesuai dengan undang-undang dan perjanjian yang berlaku.

10. Upah dan Tunjangan.

Karyawan akan menerima kompensasi secara rutin dan tepat waktu, serta dalam mata uang yang sah. Seluruh pembayaran atau tunjangan sebagian atau “dalam bentuk barang” hanya akan dilakukan jika sejalan dengan spesifikasi ILO. Remunerasi yang setara untuk karyawan pria dan wanita untuk pekerjaan dengan nilai yang sama akan ditegakkan. Pemotongan tidak akan diizinkan kecuali jika diwajibkan secara hukum atau disepakati secara kontrak sebagai bagian dari perjanjian perundingan bersama. Seluruh karyawan akan menerima tunjangan sosial yang diatur dan diwajibkan oleh undang-undang, yang menjadi hak jabatan dan masa kerja mereka, tanpa dampak negatif pada gaji. Jam lembur akan menerima kompensasi dengan tarif premium sesuai dengan undang-undang nasional.

Anggota harus bercita-cita untuk meningkatkan upah secara progresif sesuai dengan praktik terbaik internasional. Pemberi kerja harus membayar paling sedikit upah minimum industri atau yang berlaku, mana saja yang lebih tinggi, dan mematuhi seluruh persyaratan hukum tentang upah dan tunjangan. Apabila upah belum memenuhi kebutuhan dasar pekerja, pemberi kerja harus berupaya mewujudkan upah hidup secara progresif sesuai dengan tolok ukur yang diakui.

11. Jam Kerja

Karyawan tidak diwajibkan untuk bekerja lebih dari 48 jam biasa per minggu, atau persyaratan hukum setempat, mana saja yang lebih ketat. Kerja lembur harus bersifat sukarela dan dibayar dengan tarif premium dan tidak diwajibkan secara rutin. Jumlah jam reguler dan lembur dalam seminggu tidak boleh melebihi 60 jam kecuali jika dalam keadaan khusus atau luar biasa. Karyawan akan menerima istirahat yang memadai selama hari kerja dan berhak atas paling sedikit 24 jam istirahat berturut-turut dalam setiap periode 7 hari. Persyaratan hukum nasional, standar industri, atau perjanjian kolektif dalam kerangka kerja internasional yang ditetapkan oleh ILO akan dipatuhi untuk menggalakkan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat bagi karyawan.

12. Pekerjaan Reguler dan Keterlibatan Pekerja

Karyawan harus dipekerjakan berdasarkan hubungan kerja yang diakui dan didokumentasikan atau perjanjian keterlibatan yang diakui secara hukum yang ditetapkan sesuai dengan undang-undang tenaga kerja dan jaminan sosial nasional, standar tenaga kerja internasional, atau praktik terbaik industri.

Perusahaan harus memastikan bahwa hubungan rekrutmen dan ketenagakerjaan tidak boleh menyebabkan ketidakamanan, kerentanan ekonomi, atau kerentanan sosial. Karyawan harus menerima penawaran tertulis atau perjanjian tertulis dalam bahasa yang mereka pahami sebelum mulai bekerja. Dokumen ini harus mencakup:

- Hak & tanggung jawab
- Jam kerja
- Ketentuan upah dan pembayaran
- Hak atas manfaat dan perlindungan menurut undang-undang.

Pemberi kerja tidak boleh menggunakan kontrak sementara, pengalihdayaan, atau skema magang untuk menghindari kewajiban hukum atau melemahkan hak pekerja. Seluruh pengaturan ketenagakerjaan harus mencerminkan tujuan kerja yang sebenarnya dan tidak digunakan untuk menghindari kewajiban hukum. Karyawan, terutama mereka yang berasal dari kelompok rentan (misalnya, pekerja migran, perempuan, pekerja muda), harus diberikan pelatihan tentang hak dan tanggung jawab mereka, dan perekrut, pialang, dan perantara harus mendukung dan memperkuat pelatihan ini.

13. Kesehatan dan Keselamatan

Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat yang mematuhi seluruh undang-undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) nasional yang berlaku dengan mengidentifikasi, menilai, dan menanggulangi bahaya dan risiko fisik, kimia, dan biologis. Apabila standar K3 internasional melampaui undang-undang setempat, pemberi kerja diharapkan mengikuti standar internasional yang lebih tinggi dan diakui. Praktik K3 harus dirancang untuk mencegah kecelakaan, cedera, dan penyakit yang timbul dari, terkait dengan, atau terjadi selama pekerjaan atau akibat dari operasi dan fasilitas perusahaan. Seluruh izin, lisensi, asuransi, dan dokumentasi keselamatan yang diwajibkan secara hukum harus tersedia dan diperbarui secara berkala.

Pemberi kerja bertanggung jawab atas hal berikut:

- **Penilaian & Pencegahan Risiko:** pemberi kerja harus menetapkan sistem proaktif untuk mengidentifikasi, menilai, mencegah, dan menanggulangi risiko kesehatan dan keselamatan, termasuk keadaan darurat yang dapat diperkirakan.
- **Perlindungan untuk Pekerja Rentan:** Ketentuan khusus harus diterapkan untuk ibu hamil dan menyusui, pekerja muda (di bawah usia 18 tahun), dan penyandang disabilitas. Termasuk

penugasan kerja yang disesuaikan, kondisi yang disesuaikan, dan alat pelindung diri (APD) yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

- Pelatihan Kesehatan & Keselamatan Kerja: Karyawan harus menerima pelatihan K3 secara berkala selama masa kerja mereka, dengan pelatihan tambahan untuk peran berisiko tinggi dan untuk pekerja yang baru ditugaskan pada peran tersebut.
- Keselamatan Kebakaran & Kesiapsiagaan Darurat: Perusahaan harus mengambil langkah-langkah efektif untuk meminimalkan bahaya dan memastikan kesiapan menghadapi kebakaran, paparan bahan kimia, dan keadaan darurat lainnya.
- Alat Pelindung Diri (APD): APD harus disediakan secara gratis, sesuai dengan tingkat risiko, dan memenuhi standar keselamatan internasional.
- Kebersihan & Sanitasi: Pemberi Kerja harus memastikan ketersediaan:
 - Air minum yang aman dan bersih secara gratis.
 - Area istirahat yang memadai, fasilitas makan, dan opsi penyimpanan makanan apabila berlaku.
 - Fasilitas toilet pribadi dan aman untuk seluruh jenis kelamin dengan wastafel dan air mengalir, sabun, dan handuk.
- Partisipasi Pekerja: Pemberi kerja harus membentuk Komite Kesehatan & Keselamatan Kerja atau mekanisme partisipasi pekerja lain yang sesuai untuk memastikan bahwa pekerja dan perwakilan mereka diajak berkonsultasi dan didorong untuk berpartisipasi secara aktif dalam seluruh elemen sistem manajemen K3. Komite ini harus bertemu secara rutin dan berperan dalam memantau, meninjau, dan meningkatkan keselamatan tempat kerja.
- Bantuan & Kompensasi Medis: Pemberi kerja harus menyediakan akses ke perawatan kesehatan kerja dan memastikan bahwa pekerja dilindungi oleh asuransi yang sesuai untuk cedera dan penyakit akibat pekerjaan.

Seluruh karyawan berhak menolak pekerjaan yang tidak aman. Karyawan berhak keluar dari lokasi dan/atau berhenti bekerja tanpa izin dalam situasi berbahaya atau bahaya tidak terkendali, dengan ketentuan mereka telah memenuhi kewajiban untuk memberi tahu pemberi kerja atau atasan tentang bahaya dan ancaman bahaya yang akan segera terjadi apabila memungkinkan. Seluruh standar akan berlaku untuk fasilitas tempat tinggal karyawan, apabila disediakan oleh pemberi kerja.

14. Pelecehan atau Kekerasan

Setiap karyawan berhak diperlakukan dengan rasa hormat dan bermartabat serta bekerja di lingkungan yang bebas dari pelecehan, penganiayaan, dan segala bentuk perlakuan tidak manusiawi atau merendahkan. Pemberi kerja wajib melarang segala bentuk pelecehan atau kekerasan fisik, seksual, psikologis, dan verbal, baik yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, aparat keamanan, maupun pihak ketiga. Termasuk perilaku tidak diinginkan, ancaman, intimidasi, perundungan, dan eksploitasi dalam bentuk apa pun. Tindakan yang cepat, adil, dan efektif harus diambil ketika pelanggaran terjadi. Tindakan pendisiplinan harus sesuai, konsisten, dan sejalan dengan kerangka hukum nasional.

15. Mekanisme Pengaduan & Perlindungan Pelapor Pelanggaran

Pemberi kerja harus menetapkan atau berpartisipasi dalam mekanisme pengaduan tingkat operasi yang efektif, aman, rahasia, dapat diakses, dan mematuhi pedoman internasional yang memungkinkan karyawan dan pemangku kepentingan untuk melaporkan masalah atau pelanggaran terhadap Pedoman ini. Pelapor akan dilindungi dari segala bentuk pembalasan, termasuk pemecatan, penurunan jabatan, pelecehan, atau dampak merugikan lainnya. Tuduhan harus diperlakukan secara serius dan diselidiki dengan segera, adil, dan transparan, dengan remediasi yang sesuai apabila diperlukan.

III. LINGKUNGAN

Anggota dan pemasoknya harus mematuhi seluruh peraturan perundangan lingkungan yang berlaku. Di luar kepatuhan, anggota dan pemasok didorong untuk mengambil langkah-langkah terukur untuk mengurangi dampak lingkungan mereka dan menerapkan praktik bisnis yang bertanggung jawab. Termasuk:

- Menerapkan sistem manajemen lingkungan yang mengidentifikasi, menilai, mencegah, dan menanggulangi risiko serta dampak lingkungan yang signifikan, apabila memungkinkan.
- Integrasi bisnis: menyematkan pertimbangan lingkungan ke dalam keputusan bisnis, kebijakan, dan perencanaan operasi.
- Penggunaan Sumber Daya: menggunakan sumber daya seperti energi, air, dan bahan baku secara bertanggung jawab, dengan tujuan mengurangi konsumsi dan meningkatkan efisiensi.
- Polusi dan Pengurangan Limbah: meminimalkan polusi, emisi, limbah, dan produksi zat berbahaya (termasuk emisi padat, cair, dan gas), melalui pengendalian operasi yang ditingkatkan, prakarsa pengurangan limbah, dan proses produksi yang ditingkatkan sesuai standar keselamatan lingkungan yang berlaku.
- Transparansi: didorong untuk menelusuri, mendokumentasikan, dan mengungkapkan berdasarkan permintaan kinerja lingkungan dan peningkatannya.

Anggota dan pemasok juga didorong untuk menetapkan dan mengupayakan pendekatan atau ambisi manajemen yang jelas dan terukur, yang dapat mencakup:

- Energi terbarukan: transisi ke energi terbarukan apabila memungkinkan dan menetapkan tonggak pencapaian untuk penerapan.
- Pengurangan jejak karbon (emisi GRK): menetapkan sasaran terukur dan mengambil langkah aktif untuk mengukur, melaporkan, dan mengurangi emisinya.
- Konservasi air dan manajemen air limbah yang bertanggung jawab: menggunakan praktik yang mendorong konservasi air dan memastikan manajemen air limbah bertanggung jawab.
- Sasaran Nol Limbah: mengupayakan *zero-waste-to-landfill* melalui praktik pencegahan, penggunaan kembali, dan daur ulang.
- Metrik Sirkularitas: menelusuri kemajuan dalam sirkularitas, seperti tingkat pemulihan bahan, penggunaan kembali produk, atau prakarsa siklus tertutup.

Anggota dan pemasok didorong untuk menunjukkan kepemimpinan melalui partisipasi aktif dalam prakarsa yang mendorong kemajuan lingkungan lebih luas di seluruh industri.

IV. KETERLIBATAN KOMUNITAS

Anggota dan pemasok mereka menyadari dampak ekonomi dan sosial dari pekerjaan mereka dan harus terlibat secara bermakna dengan masyarakat yang terdampak. Apabila aktivitas memengaruhi penggunaan lahan, air, atau sumber daya, mereka harus mengidentifikasi dan mengatasi potensi dampak buruk melalui uji tuntas dan proses keterlibatan yang konsisten dengan standar internasional, dengan perhatian khusus pada hak masyarakat Adat dan masyarakat setempat.

V. STANDAR KHUSUS PERUSAHAAN

Anggota didorong untuk menyusun pedoman perilaku beretika khusus mereka sendiri, jika mereka belum melakukannya, berdasarkan standar di atas.

VI. VERIFIKASI & KEPATUHAN

Prinsip-prinsip ini dimaksudkan untuk memberikan panduan bagi anggota dan pemasok untuk memastikan bisnis mereka beroperasi secara bertanggung jawab. Anggota diharapkan untuk mengambil langkah-langkah yang wajar dan konsisten dengan hukum yang berlaku untuk menyelaraskan operasi mereka sendiri dan rantai pasokan dengan prinsip-prinsip ini. WFSGI tidak melakukan audit, sertifikasi, verifikasi independen, atau pemberlakuan kepatuhan anggota terhadap Pedoman Perilaku ini dan tidak memiliki kewajiban untuk memantau atau menyelidiki perilaku anggota. Informasi yang dibagikan oleh anggota mengenai penerapan Pedoman Perilaku diberikan berdasarkan laporan mandiri, dan WFSGI dapat mengandalkan informasi tersebut tanpa verifikasi. WFSGI dapat meminta klarifikasi dari anggota, dengan mengarahkan mereka ke panduan hukum atau regulator terkait. WFSGI dapat, dari waktu ke waktu, mengundang anggota untuk membagikan informasi tingkat tinggi tentang upaya penerapan mereka untuk tujuan pembelajaran, penentuan tolok ukur, atau dialog. Keterlibatan tersebut tidak merupakan pengawasan, persetujuan, atau dukungan terhadap praktik anggota oleh WFSGI.

Tanggal, Tanda Tangan